

**ELISÂNGELA MESSA FABRÍCIO**

**REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO  
TRABALHO: O ESTADO DA ARTE DA PESQUISA  
BRASILEIRA**

**Brasília  
2012**

**ELISÂNGELA MESSA FABRÍCIO**

**REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO  
TRABALHO: O ESTADO DA ARTE DA PESQUISA  
BRASILEIRA**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Bacharelado em Psicologia pela Faculdade de Ciências da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Fabiana Queiroga.

**Brasília  
2012**

**ELISÂNGELA MESSA FABRÍCIO**

**REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO  
TRABALHO: O ESTADO DA ARTE DA PESQUISA  
BRASILEIRA**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Bacharelado em Psicologia pela Faculdade de Ciências da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Fabiana Queiroga.

**Banca Examinadora**

---

Prof.<sup>a</sup> Fabiana Queiroga

---

Prof.<sup>a</sup> Janice Pereira

---

Prof.<sup>a</sup> Renata Souza Vale

Brasília, 12 de dezembro de 2012.

Dedico esta monografia ao meu amigo e  
companheiro Adriano e a minha família pelo  
apoio incondicional e por tornarem este  
caminho mais fácil de ser percorrido.

## RESUMO

Esta monografia apresenta a revisão bibliográfica sobre “*assédio moral no ambiente de trabalho*”, realiza um recorte temporal no período de 2000 a 2012, tendo em vista a visibilidade assumida pelo tema nos últimos doze anos. A pesquisa foi realizada em periódicos eletrônicos e gratuitos disponíveis no Google Acadêmico e Scielo, bem como revistas eletrônicas gratuitas das áreas de administração e psicologia. Esta identifica o número de publicações por ano sobre o tema; a unidade federativa dos autores; a área do periódico; o método utilizado para o desenvolvimento das pesquisas; o meio de divulgação; bem como, o setor econômico da organização em que os trabalhos foram realizados.

Palavras-Chave: Assédio moral no trabalho. Estado da Arte. Pesquisa brasileira.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>10</b>
2.1 - Assédio Moral: um breve resgate histórico.....	10
2.2 - Assédio moral e as consequências para o trabalhador.....	12
2.3 - Objetivos.....	18
<b>3 MÉTODO .....</b>	<b>19</b>
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
4.1 Perfil dos Estudos.....	20
4.2 Análise dos Estudos.....	25
<b>5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>6 CONTRIBUIÇÕES, LIMITAÇÕES E AGENDA DE PESQUISA.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO – A.....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário organizacional vem sendo caracterizado por mudanças nas últimas décadas. O modelo econômico globalizado, o avanço tecnológico e o crescimento do setor de serviços, redefiniram a divisão do trabalho, impondo uma nova visão dos modelos de gestão, produzindo transformações significativas. Com o advento da tecnologia da informação, os conceitos de produtividade e qualidade estão mais avançados, exigindo um novo perfil de trabalhador com múltiplas aptidões, conhecimentos, envolvimento e dedicações mais intensas para com as organizações privadas e públicas (MENDONÇA, 2012).

Nesse ritmo de mudanças, novos paradigmas vêm sendo incorporados às políticas organizacionais, os quais alteram conceitos e valores até então impensáveis. Nesse sentido, hoje existem publicações científicas discutindo a respeito da violência no contexto organizacional, uma dessas violências é o assédio moral no trabalho. Pesquisas com este tema não ocorriam há duas décadas no Brasil, logrando maior visibilidade científica, organizacional, social e política há pouco tempo (BARRETO, 2006). Para se ter uma ideia, a discussão a respeito do assédio moral intensificou-se no Brasil após a publicação da dissertação de mestrado de Margarida Barreto em 2000 (SCANFONE; TEODÓSIO, 2004). Portanto, este é um tema ainda pouco discutido e conscientizado pelos diversos setores da sociedade, apesar do assédio moral ser um fenômeno antigo com dimensões preocupantes na contemporaneidade.

Outras discussões também vêm impulsionando a ascensão desses novos paradigmas, como a compreensão acerca dos impactos das atividades do trabalho e do clima organizacional na saúde e qualidade de vida do trabalhador, acompanhada das modificações sobre a forma de pensar os processos complexos de saúde-doença (MENDONÇA, 2012). Por conseguinte, além das transformações histórico-culturais que contribuem para essas mudanças paradigmáticas, deve-se considerar então a importância da alteração de modelos teóricos para se pensar saúde e doença, tendo em vista que esses processos também passaram a ser considerados no contexto das organizações e em

pesquisas. Portanto, bem diferente do período da Revolução Industrial até a primeira metade do século XX, os temas de saúde e doença passaram a ser objetos de reflexão para se pensar o trabalho e as diversas relações humanas que ocorrem nas organizações. Assim surgiram os modelos da Psicopatologia do Trabalho proposta por Le Guilliant durante os anos 1950 e a Psicodinâmica do trabalho concebida por Dejours em 1980 (MERLO, 2002).

Percebe-se hoje que com tantas mudanças socioeconômicas e culturais no mundo do trabalho capitalista, o trabalhador se vê obrigado a se adaptar às novas políticas e demandas impostas, devendo pensar a si mesmo além das fronteiras do seu cargo. O estabelecimento de metas suscitaram novos modelos de gestão integrados a valores competitivos, ocasionando o aparecimento de novos tipos de sofrimento e compreensões acerca do trabalho. Esses novos modelos de gestão impactam, por sua vez, nas percepções e motivações das pessoas acerca do trabalho.

Desse modo, o sentido do trabalho constitui um núcleo importante de estudo científico, sendo a maneira complexa como as pessoas percebem e vivem também suas histórias, as relações e interações no contexto de trabalho e fora dele, envolvendo naquele contexto aspectos de autorealização, independência, valorização e sobrevivência. Trabalhar apresenta também outros sentidos possíveis para uma pessoa, como reafirmar sua identidade social e a existência individual, estando relacionado à sua dignidade, capacidade, responsabilidade e força (BARRETO, 2006).

Muito além do sentido de subsistência e realização individual, o sentido do trabalho mescla sentimentos de pertença e orgulho, os laços afetivos sugerem uma grande família institucional, destacando a valorização de uma ética individual e coletiva, o trabalhador dá sentido e coloca o seu potencial, sua alegria e sua vida no que produz, o que expressa a dimensão psicossocial do trabalho.

No entanto, Dejours (1998) observa que as relações de trabalho, privam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito, tornando-os vítima do sistema. Sobrepõe ainda, que um dos mais desumanos golpes que o trabalhador sofre é a frustração de suas perspectivas iniciais, à medida que a propaganda do



mundo do trabalho assegura felicidade, satisfação pessoal e boas condições de trabalho, sendo que quando lá adentra, todavia, depara-se com uma realidade onde se tem infelicidade, insatisfação pessoal e profissional, provocando sofrimento humano nas organizações, especialmente se estiver relacionado com o assédio moral (BARRETO, 2006).

O presente trabalho de monografia aborda a temática do “assédio moral no trabalho”, ressaltando o importante papel que esse assunto cumpre no universo social do indivíduo, avaliando também os comprometimentos psicológicos e suas interferências no âmbito biológico e social do trabalhador. O impacto produzido pelo tema sobre o indivíduo aponta para a importância de se ilustrar as condições em que o assédio moral ocorre, bem como proporcionar visibilidade às publicações das diferentes áreas que o discutiram como objeto de estudo nos últimos anos. Para tanto, será realizada uma revisão bibliográfica dos trabalhos científicos no Brasil, descrevendo as áreas de concentração das publicações e quantidades presentes entre os anos de 2000 e 2012, e ainda o tipo de delineamento de pesquisa mais presente nesses estudos.

A presente monografia se apresenta em quatro seções: Na primeira delas, a fundamentação teórica se subdivide em dois tópicos. Inicialmente aborda-se o contexto histórico dos estudos apresentados sobre assédio moral, em seguida são expostas às múltiplas faces que o fenômeno assume, suas manifestações, tipologias e direções, apontando para as consequências que o tema adquire na perspectiva do trabalhador, da organização e na sociedade. Na segunda parte do trabalho, apresentam-se os critérios para a realização da pesquisa bibliográfica, bem como os procedimentos utilizados para realizá-la. A terceira parte reserva-se para a apresentação dos resultados encontrados, levando em conta o perfil dos estudos e também o conteúdo dos trabalhos mapeados. Por fim, na quarta parte do trabalho, fazem-se alguns comentários acerca dos avanços que o presente estudo trouxe sobre o tema, suas limitações e possíveis encaminhamentos para o futuro.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Assédio Moral: um breve resgate histórico

O assédio moral no trabalho se constitui uma das modalidades de violência no trabalho, sendo que foi apontado como objeto de investigação primeiramente por Brodsky em 1976, o qual estudou os efeitos de diversas formas de abusos sofridos por trabalhadores nos Estados Unidos. No entanto, outros autores como Barreto (2002; 2006), Freitas (2001; 2005; 2007) e Heloani (2004), identificam o trabalho do psicólogo sueco Heyns Leymann, realizado em 1980, como referência principal, por meio do qual o contexto de assédio moral foi amplamente explorado e passou a ter maior visibilidade social.

O tema do assédio moral para esse autor, que ocorreu mediante pesquisa de levantamentos juntos a vários grupos de profissionais, ficou consagrado pelo termo psicoterror ou *mobbing*. Este se caracteriza por uma situação de comunicação hostil entre um ou mais indivíduos que coage(m) uma pessoa no local de trabalho frequentemente e repetidas vezes, podendo levá-la a condições psicológicas de sofrimentos, desde leves até graves.

É importante destacar que o assédio moral adquire muitas vezes uma dimensão invisível no local de trabalho, podendo camuflar-se como brincadeiras ou até insinuações de possível insanidade da vítima, como se esta estivesse com mania de perseguição ou exagerando suas queixas com relação a uma pessoa ou grupo de trabalho (HIRIGOYEN, 2002a, 2002b; ZIMMERMANN; SANTOS 2002). O assédio moral está relacionado a qualquer conduta abusiva frequente e repetitiva em relação a uma pessoa que possa causar dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo motivar a perda do emprego ou degradação do ambiente do trabalho em que a vítima está inserida (ZIMMERMANN; SANTOS 2002).

No Brasil, Margarida Barreto é uma das precursoras importantes pela visibilidade e desenvolvimento do tema assédio moral nas organizações. Em sua dissertação de mestrado realizada em 2000, ela realizou uma pesquisa junto a empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares na região

da grande São Paulo, com o intuito de avaliar situações relacionadas ao tema (HELOANI, 2004; FREITAS, 2005). Nessa pesquisa, a autora apresentou a compreensão do assédio moral ou violência moral no ambiente de trabalho como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de suas funções – sendo que a expressão repetitiva e frequente desses ataques é um critério importante para sua identificação –, caracterizando-se como uma atitude desumana, violenta e antiética das relações no contexto organizacional, podendo ser executada por um ou mais chefes contra seu subordinado (BARRETO, 2006). Também pode ser executada em um nível horizontal de relação, isto é, mediante os próprios colegas do ambiente de trabalho (SCANFONE; TEODÓSIO, 2004).

O fenômeno do assédio moral está ligado ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que pode levar ou não ao assédio sexual. O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade constante de desqualificação da vítima, seguida da sua fragilização, no desígnio de neutralizá-la em termos de poder nas relações sociais e atividades do trabalho (FREITAS, 2001).

Segundo o artigo 146 do Decreto-Lei 2.848 de 1940, o Código Penal Brasileiro, é crime: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda” (BRASIL, 1940). Contudo, o Projeto de Lei 4.742, de 23 de maio de 2005, propõe a criação do artigo 146-A, que instituiria o crime de assédio moral no trabalho como “a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, afetando a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral” (BRASIL, 2005). Esse projeto representa um avanço político dentro do tema do assédio moral no trabalho, mas ainda necessita ser aprovado para que de fato se converta em Lei. Sendo aprovado este projeto de Lei, a atenção ao mesmo nas organizações favorecerá a conscientização e a identificação dos atos de assédio moral no contexto de trabalho.

Conforme a Lei 2.949 do Distrito Federal, aprovada em 19 de abril de 2002, configura-se como assédio moral: “desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes; tratar o subordinado por apelidos ou expressões

pejorativas; exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissões, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho; exigir do subordinado, com intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado (BRASÍLIA, 2002).

Na próxima seção, serão apresentadas as consequências do tema sobre a vida do indivíduo, considerando sua necessidade de adaptação ao cenário de transformações do trabalho.

## **2.2 Assédio moral e as consequências para o trabalhador**

Para apresentar as faces que o assédio moral no trabalho assume, suas manifestações e as consequências na perspectiva do trabalhador, da organização e também da sociedade, faz-se necessário descrever um cenário de transformações ocorridas no mundo do trabalho.

O progresso tecnológico redefiniu a divisão do trabalho, estabelecendo novas formas de gerenciamento que visam simultaneidade da produtividade e da qualidade (HELOANI, 2004). Novas atividades são incorporadas às rotinas dos profissionais, originando um novo perfil de profissional em que o trabalhador precisa possuir qualificação e polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotatividade das tarefas e ser flexível, além de possuir alta capacidade de concentração e adaptação, apresentando respostas rápidas às demandas (ZIMMERMANN; SANTOS; LIMA, 2002). As modificações nas políticas de Recursos Humanos evidenciam para nova condição que os trabalhadores irão ocupar, sendo considerados “parceiros, associados ou colaboradores”, e ocupando o espaço da produção (BARRETO, 2006).

O papel do gerente também passa por transformações, agregando modelos e valores competitivos, estipulando metas e visando obter de seus colaboradores maior produtividade possível, com maior lucratividade e menor custo (BARRETO, 2006). O sucesso e o progresso da empresa dependem dos seus colaboradores; o tempo torna-se irrelevante, a busca ininterrupta por maior lucratividade passa ser objeto fundamental da produção, sendo essencial respeitar as regras, enfrentar desafios e romper com a rotina. O trabalhador ainda

precisa se autorealizar, buscar novos conhecimentos e atualizar-se. Vida pessoal e vida organizacional se entrelaçam, a relação empresa-família adquire uma dimensão de proximidade ou extensão, propiciando a construção de novos e supostos vínculos de amizade (FLEURY, 1989).

Barreto (2006) assinala para esta complexa relação globalizada, em que tudo se mistura e se confunde, obtendo um novo sentido, transformando os colaboradores em utensílios desprovidos de autonomia, impedidos de criar livremente, desapropriados de seus direitos e vivendo no egocentrismo competitivo, que consome o caráter e é revelador da violência do e no trabalho, que se apresenta de forma sutil. As políticas presenteístas visam o aumento da produtividade, condicionando a busca pela superação, motivando e induzindo o envolvimento dos trabalhadores.

Homens e mulheres, feitos objetos da ganância e da negligência empresarial, adoecem, sofrem acidentes ou morrem suavemente no e do trabalho. Os trabalhadores que adoecem no trabalho são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos e marginalizados, oriundos do processo produtivo dos bens de consumo (BARRETO, 2006, p.103).

Hirigoyen (2002a, 2002b) correlaciona as diversas formas de assédio moral e suas causas: 1) assédio horizontal – o colega é agredido por colega(s), as diferenças não são toleradas pelo grupo ou quando há disputa de um cargo; 2) assédio ascendente – o superior é agredido por um ou mais subordinados em virtude da reprovação do estilo de administração adotado; 3) assédio descendente – subordinado(s) é (são) agredido(s) pelo superior, com o objetivo de eliminação, valorização do poder em si ou pedido de demissão para contornar procedimentos legais de dispensa. Indica ainda também quatro categorias de comportamentos de assédio moral: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra dignidade; 4) violência verbal, física ou sexual.

Padrões de comportamentos e relações são apontados implicitamente ou explicitamente aos trabalhadores a partir de prerrogativas delegadas pelas

organizações (FREITAS, 2007). Evidencia-se a importância da interpretação e leitura da realidade, principalmente ao que é tido como possível, certo, desejável e necessário para se manter no grupo. “As regras, as normas, os regulamentos e também a consciência do trabalhador impõem limites interpretativos acerca das políticas organizacionais adotadas, essenciais para se entender os modelos de relacionamentos que ocorrem no interior das organizações” (FLEURY, 1989, p.114). A ausência de limites indica que a fronteira é subjetiva e flexível, dirigida pela conveniência do objetivo, onde a justificativa da ação é o resultado alcançado.

Barreto (2006) e Freitas (2007) apontam que é da natureza das organizações a busca por comportamentos controlados, favorecendo ou dificultando interações saudáveis e produtivas. Acreditam ainda que o assédio moral ocorre porque encontra um terreno fértil, em que condutas inadequadas se cristalizem como prática, haja vista que seus agentes não encontram resistências organizacionais, regras, autoridade, ou filosofia que os impeça ou puna as ocorrências.

Ambientes em que vigoram uma cultura e um clima organizacional permissivo torna o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso, estimulando a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencional (FREITAS, 2007, p.3).

O assédio moral normalmente inicia-se com um fato corriqueiro e inofensivo, quase que insignificante. Vítima e colegas de trabalho optam por levar como brincadeira e proporcionam ao agressor um ambiente passivo para práticas mais incisivas. O objetivo da desqualificação é levar à fragilização, enfraquecimento psíquico e despersonalização da vítima, com intuito de neutralizar ou advertir aquele que representa ameaça ao agressor (HIRIGOYEN, 2002a).

Algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam as outras. Essa dose de perversão moral pode levar com facilidade ao assédio moral quando aliada às questões de hipercompetitividade. Como geralmente apresentam traços de frieza,

racionalidade, habilidade em fazer política e tomada de decisões difíceis e polêmicas, esses agressores podem ser admirados pelos seus desempenhos, mesmo que usando de sua altivez e desconsiderando seus subordinados ou colegas. Características pessoais como estas unem-se às práticas organizacionais que consomem os valores éticos e deterioram as relações (HELOANI, 2004).

As vítimas ao serem escolhidas não são pessoas doentes ou frágeis, apresentam personalidade transparente, são assertivas, questionadoras e não se curvam diante do excesso de autoridade do superior ou colega, tornando-se propensas ao assédio moral. No entanto, com a constante exposição, ficam acuadas, humilhadas e inferiorizadas. Ao reagir, o agressor usa de manobras para confundi-las e induzi-las ao erro, legitimando o processo de assédio perante o grupo, que passa a reproduzir ou ter comportamentos diferenciados para com a vítima (HIRIGOYEN, 2002a). Na esperança da não agressão ou falsa ideia de solidariedade para com o agressor, na busca por segurança, ascensão profissional ou receio, colegas de trabalho transformam-se em cúmplices ou passivos diante da situação.

Neste emaranhado de adjetivos atribuídos, o indivíduo toma como verdade o que lhe foi imputado, tornando-se negligente no trabalho não por pretender, mas pelo empobrecimento e fragilização de sua saúde física e mental (HELOANI, 2004).

Novos membros ao entrarem na organização apresentam maior vulnerabilidade, principalmente se possuem maior qualificação, conhecimento ou representam algum tipo de ameaça aos que o recepcionam, podendo gerar afrontamentos caso alguém se sinta ameaçado. Segundo Freitas (2007), a sociedade aponta resquícios de uma organização autoritária, alguns desses procedimentos apontados são considerados inerentes ao mundo competitivo, sendo validados por práticas de recursos humanos que respaldam a crueldade de pessoas que ocupam cargos de altos escalões organizacionais, onde a complacência é o alimento e o aplauso é cúmplice.

A primeira vítima do sistema não é o aparelho psíquico, mas o corpo dócil e disciplinado, entregue às dificuldades inerentes da atividade laboral. Desta forma, projeta-se um corpo sem defesa, oprimido e fragilizado pela carência de seu

protetor natural que é o aparelho mental (DEJOURS, 1998). O sujeito trabalha doente por medo de ser demitido e não encontrar um novo emprego, construindo estratégias de enfrentamento, que visam confrontar e superar a diversidade de contradições existentes, lançando olhar a questões que proporcionem sentimento de gratificação ou compensação, com a finalidade de garantir sua sobrevivência física, psicológica e social, auxiliando na superação da pressão laboral (FERREIRA; MENDES, 2003).

Adoecer é incompatível com as necessidades da produção (DEJOURS, 1998). Trabalhadores vivem uma jornada de sacrifícios, onde é exigido que se identifiquem com a produção, sendo privados de sua subjetividade, que irá repercutir nas relações familiares e sociais, impondo uma nova ordem emocional de degradação das relações interpessoais, levando a segregação destrutiva que é o isolamento (GOFFMAN, 1988). O assédio moral no trabalho gera desordem psíquica, social, profissional, familiar e afetiva no indivíduo, provocando problemas de ordem psicossomática que desestabilizam e desestruturam sua personalidade, sua identidade e sua auto-estima (FREITAS, 2007). Essas desordens dão origem à depressão, sendo que a vida pode perder o sentido e a existência pode também ser transformada em um processo de loucura, num contexto de apatia, desamparo, descrença, desespero, vergonha e angústia. Os pensamentos repetitivos, o isolamento e os sentimentos de injustiça e nulidade podem ter efeitos colaterais firmados pela tentativa de suicídio, pelo uso de álcool e drogas, originando um circuito que se retro alimenta (BARRETO, 2006).

Considerar o assédio moral uma questão também organizacional, sugere assumir que algumas empresas deixam de cuidar de determinados aspectos e favorecem a ocorrência do fenômeno. Pressupõe-se que ele ocorre não porque os dirigentes queiram que ocorra, mas porque eles não se posicionam contrários diante das ocorrências (FREITAS, 2007, p.3).

O campo da saúde e segurança no trabalho é uma das implicações mais marcantes do tema. Os quadros com efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores submetidos ao assédio moral devem ser considerados como doença do trabalho (MOURA, 2006). No contexto organizacional, em virtude do



assédio moral, o clima é atingido gerando desmotivação por contágio e enfraquecendo a adesão dos trabalhadores às metas organizacionais. A imagem negativa produzida, tanto para os trabalhadores quanto para os clientes, são consideradas nocivas, dificultando ou reduzindo a atratividade e captação de novos talentos para oportunidades internas ou externas. Outros efeitos perniciosos de ordem administrativa ou jurídica também servem como indicadores de doenças profissionais como: afastamento de trabalhadores por motivo de doença ou acidentes de trabalho, elevação no índice de absenteísmo, *turnover* e o custo da reposição, queda na produtividade, custas judiciais e indenizações, reforço ao comportamento negativo dos indivíduos perante a impunidade (FREITAS, 2005).

Nesse processo, a violência no trabalho, passa ser a perversão da perversão, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema, onde todos os níveis hierárquicos são atingidos, direta ou indiretamente (HELOANI, 2004, p.3).

A perspectiva social tem sido ignorada; os eventos relacionados a acidentes de trabalho, incapacitação e aposentadorias precoces, aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários, elevação nos índices de suicídios, desestruturação familiar e social das vítimas, custo do potencial produtivo desse profissional afastado e a redução do seu potencial empregatício, entre outros, não apresentam o devido valor ou são desconsiderados pela a maioria da população (FREITAS, 2007). Questões de natureza médica e trabalhista unem-se às custas dos processos judiciais, sobrecarregando o sistema jurídico, com causas que poderiam ser evitadas ou solucionadas na esfera organizacional. Estas são algumas das razões importantes para se estudar o tema.

### **2.3 Objetivos**

O objetivo deste trabalho é realizar uma revisão bibliográfica das pesquisas produzidas e publicadas no Brasil, considerando o crescente foco dado à saúde e à qualidade de vida dentro das organizações. Pretende-se identificar o número de publicações por ano sobre o tema; a unidade federativa dos autores; a área do periódico; o método utilizado para o desenvolvimento das pesquisas – descritivo, inferencial ou teórico; o meio de divulgação – artigo, dissertação de mestrados e doutorados; bem como, o setor econômico da organização em que os trabalhos foram realizados – público, privado ou misto.

### 3 MÉTODO

Este trabalho concentra-se na revisão bibliográfica sobre assédio moral no ambiente de trabalho, realiza um recorte temporal no período de 2000 a 2012, tendo em vista a visibilidade assumida pelo tema nos últimos doze anos. A pesquisa foi realizada em periódicos eletrônicos e gratuitos disponíveis no Google Acadêmico e Scielo, bem como outras revistas eletrônicas gratuitas das áreas de administração e psicologia não disponíveis nessas bases (Quadro 1). Utilizaram-se as palavras-chave “*assédio moral no trabalho*” para buscas nessas plataformas e revistas, levantando artigos publicados, teses de mestrado e doutorado.

Foi construída uma planilha em *Excel* com o objetivo de agrupar o material pesquisado e classificar as informações quanto ao título do trabalho, autores, instituições dos autores, unidade federativa dos autores, nome do periódico ou congresso, tipo do meio de divulgação e/ou publicação, área do periódico ou congresso, ano de publicação, natureza do estudo – descritivo ou inferencial, método – qualitativo, quantitativo ou teórico, setor econômico da pesquisa – público, privado ou misto, conteúdo do trabalho e local onde os trabalhos estão disponíveis.

Quadro 1. Periódicos nacionais utilizados na pesquisa sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

<b>Periódicos de Administração</b>	<b>Periódico de Psicologia</b>
Revista Administra USP	Estudos e Psicologia
Revista Administração de Empresas – ERA	Psicologia: Reflexão e Crítica
Revista Administração Pública – RAP	Psicologia em Estudo
Organização & Sociedade – O&S	Estudos Psicologia
Revista Administração Contemporânea	Psicologia: Teoria e Pesquisa
	Psico USF
	Psico PUCRS
	Psicologia Ciência e Profissão
	Psicologia: Organização e Trabalho

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos Estudos

Como descrito anteriormente, o objetivo deste trabalho é quantificar e analisar os dados coletados de pesquisas e publicações dos últimos doze anos, a fim de elucidar os padrões ao longo destes anos e evidenciar a mudança na percepção sobre assédio moral nas organizações. Na pesquisa bibliográfica, foram encontradas 49 publicações com referência ao assédio moral no trabalho, sendo classificadas quanto a UF dos autores, meios de divulgação, área do periódico ou congresso, ano de publicação, natureza do estudo, método utilizado e setor econômico.

No gráfico abaixo são apresentados os números de publicações por ano, que indicam a distribuição destas ao longo do período estudado.

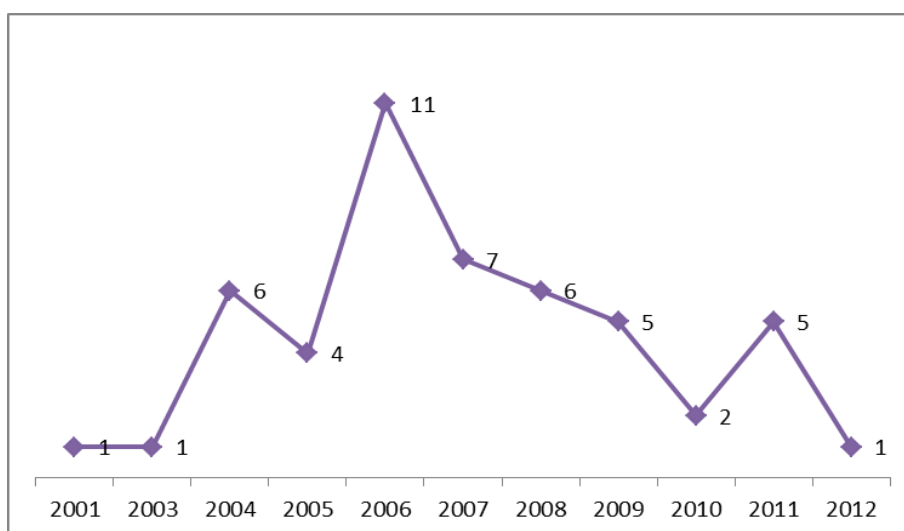


Figura 1 – Frequência das publicações por ano.

Entre os anos pesquisados, identifica-se que o ano de 2006 apresentou maior concentração de estudos sobre o tema, com 11 publicações. Neste ano que a Companhia Brasileira de Bebidas – AMBEV, foi obrigada a pagar uma indenização no valor de R\$ 1 milhão por impor a situações constrangedoras os trabalhadores que não alcançavam os objetivos definidos. Estes funcionários

eram impedidos de sentar durante as reuniões, foram obrigados a dançar na frente dos outros funcionários e/ou usar camisas com dizeres ofensivos.

Embora não tenham sido encontradas publicações em 2002, o gráfico mostra um crescente de estudos até 2006. Depois desse pico, as publicações voltam a cair até aparecer um novo pico em 2005, mas com apenas 5 estudos publicados. Até abril de 2012, apenas 1 estudo havia sido encontrado. No ano de 2007, houveram 7 publicações; os anos de 2008 e 2004 apresentaram 6 publicações cada. Em 2009 e 2011 constaram 5 publicações por ano. Em 2005 apresentaram-se 4 trabalhos e nos anos de 2001, 2003 e 2012 registraram-se as menores concentrações de estudos sobre o tema, apenas 1 publicação por ano.

Na tabela seguinte, identifica-se a distribuição por unidades federativas da vinculação institucional dos seus autores e sua representação percentual.

Tabela 1 – Frequência dos trabalhos publicados de acordo com a UF dos seus autores.

<b>UF DOS AUTORES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
São Paulo	16	34
Paraná	8	16
Rio Grande do Sul	6	12
Santa Catarina	5	10
Distrito Federal	3	6
Ceará	3	6
Minas Gerais	2	4
Rio de Janeiro	2	4
Bahia	1	2
Espírito Santo	1	2
Não se aplica	2	4

Relacionado à UF dos autores, foi verificado que 72% das publicações são de São Paulo e da região sul do país, somando 35 publicações. Observou-se ainda que o Estado de São Paulo possui o maior número destas, com 16, correspondendo a um percentual de 34% no total, seguido pelo Estado do Paraná com 8, Rio Grande do Sul com 6 e Santa Catarina com 5 publicações. Embora se tenha relatos da fragilidade das relações de trabalho na região Nordeste, apenas 2 trabalhos representam estudos de autores dessa região, Bahia e Ceará somam 4 estudos publicados.

Não foi possível identificar a UF de dois autores Rodrigo Cristiano Molon e Marie-Grenier Pez , sendo classificados como não se aplica.

Procurou-se ainda identificar o meio de divulgação, classificando os estudos quanto a artigo, dissertações ou teses. Os resultados podem ser visualizados no gráfico seguinte.

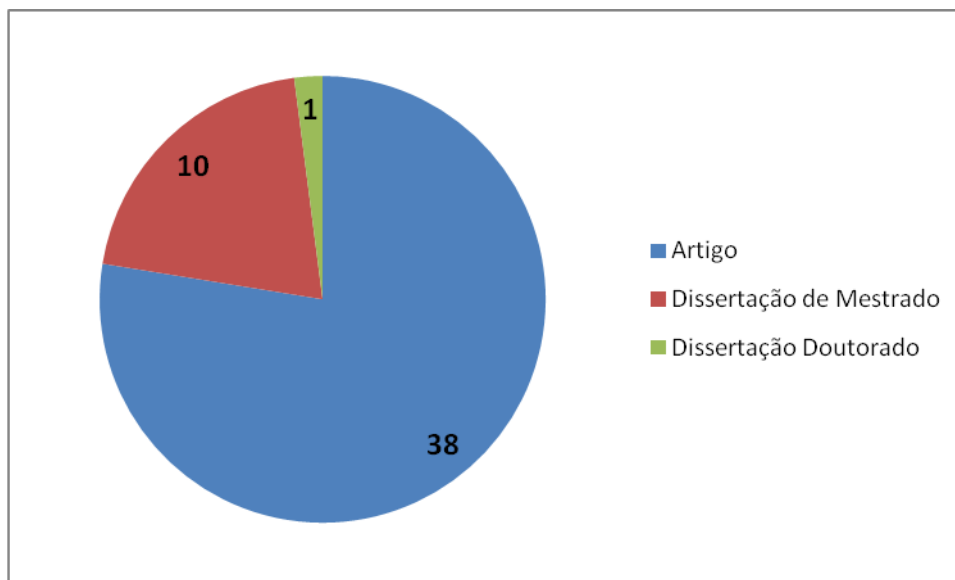


Figura 2 – Frequência de trabalhos de acordo com meio de divulgação.

Os meios de divulgação utilizados pelos autores foram os formatos de artigo e trabalhos de mestrado e doutorado, sendo que 80% destas estão em formato de artigo.

Na tabela a seguir, demonstra-se a área de conhecimento dos estudos, quantificando-os e evidenciando sua representação individual dentro da amostra total.

Tabela 2 – Frequência dos trabalhos de acordo com a área de conhecimento dos autores.

ÁREA DO PERIÓDICO	N	%
Psicologia	16	34
Administração	13	26
Direito	11	22
Ciências Sociais	3	6
Medicina	2	4
Enfermagem	1	2

ÁREA DO PERIÓDICO	N	%
Economia	1	2
Saúde Pública	1	2
Recursos Humanos	1	2

Os dados das áreas de aplicação dos periódicos apontam que a psicologia, a administração e o direito foram as que mais se dedicaram ao estudo do assédio moral no trabalho neste período, detendo 82% das publicações, sendo que a psicologia é responsável por 34% dos artigos, a administração 26% e o direito 22% do total. Outras áreas também se dedicaram ao estudo do tema, porém com menor quantidade de edições: as ciências sociais 6%, a medicina 4%, os recursos humanos, a saúde pública, a economia e a enfermagem apresentaram 2% cada.

Na pesquisa desenvolvida, verificou-se ainda a natureza do estudo, demonstrando se estes são descritivos ou inferenciais, conforme figura seguinte.

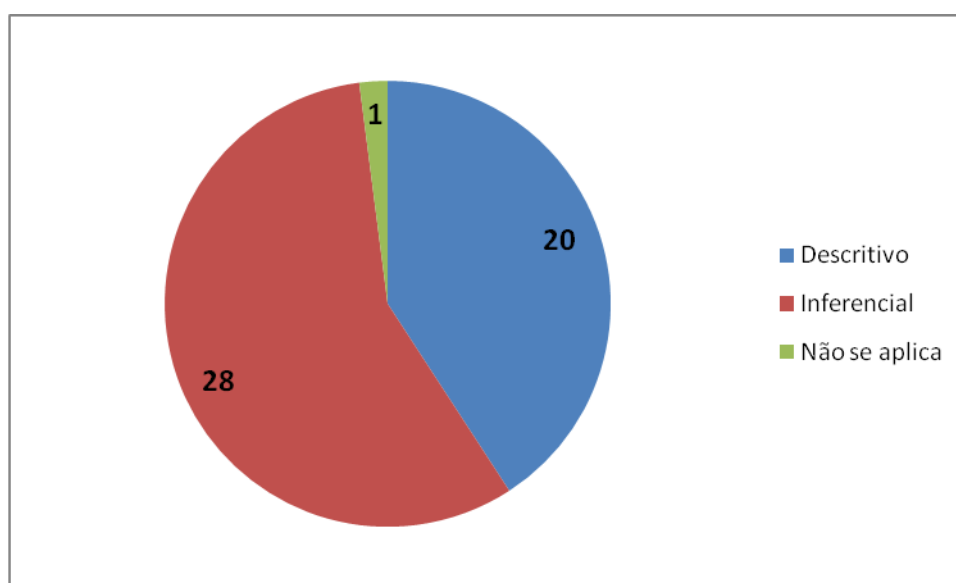


Figura 3 – Frequência de acordo com a natureza dos estudos.

Quanto à natureza do estudo, foram apresentados 20 periódicos que utilizaram o tipo de estudo descritivo, correspondendo a 40% do total. Além destes, 28 periódicos utilizaram o tipo de estudo inferencial, correspondendo a 58%.

Existe também uma publicação que não pôde ser classificada quanto à sua natureza de estudo, pois têm em seu conteúdo apenas indicações bibliográficas da autora Maria Ester de Freitas.

Procurou-se ainda classificar os periódicos quanto ao método utilizado, identificando a amostra dos métodos qualitativos, quantitativos ou teóricos, evidenciados na figura seguinte.

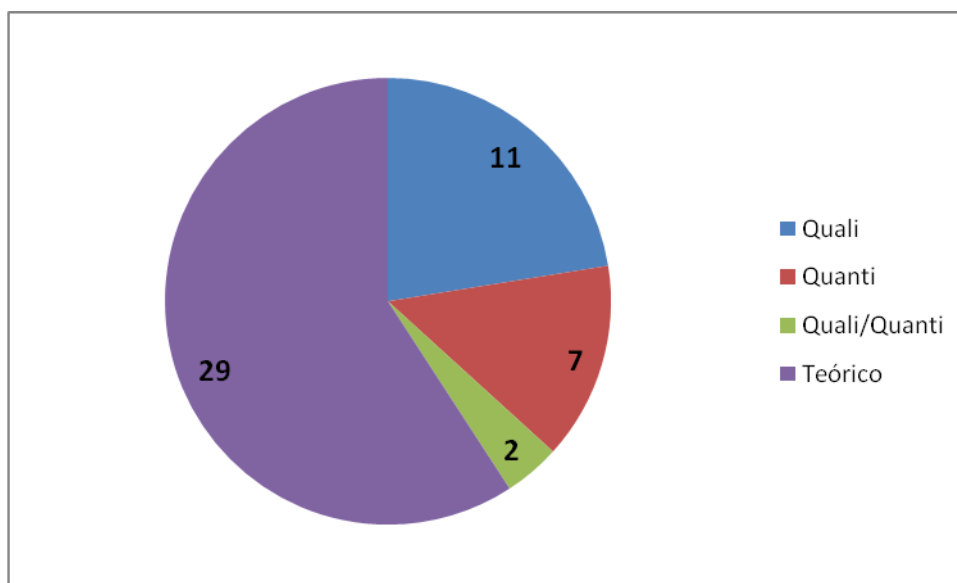


Figura 4 – Frequência de acordo com o método utilizado nos trabalhos pesquisados.

Embora abordagem teórica não seja considerada um método de pesquisa, foi a mais utilizada pelos autores, correspondendo a 62% das publicações. Contudo o método qualitativo, possui 22% das publicações, seguido do método quantitativo com 12% das publicações e, por fim, alguns estudos utilizaram os dois métodos, qualitativo e quantitativo, representando 4% do total.

Localiza-se ainda nos estudos o setor econômico das organizações em que os trabalhos foram realizados, quantificando o número de pesquisas realizadas no setor público e no setor privado, que pode ser visualizada na próxima figura.



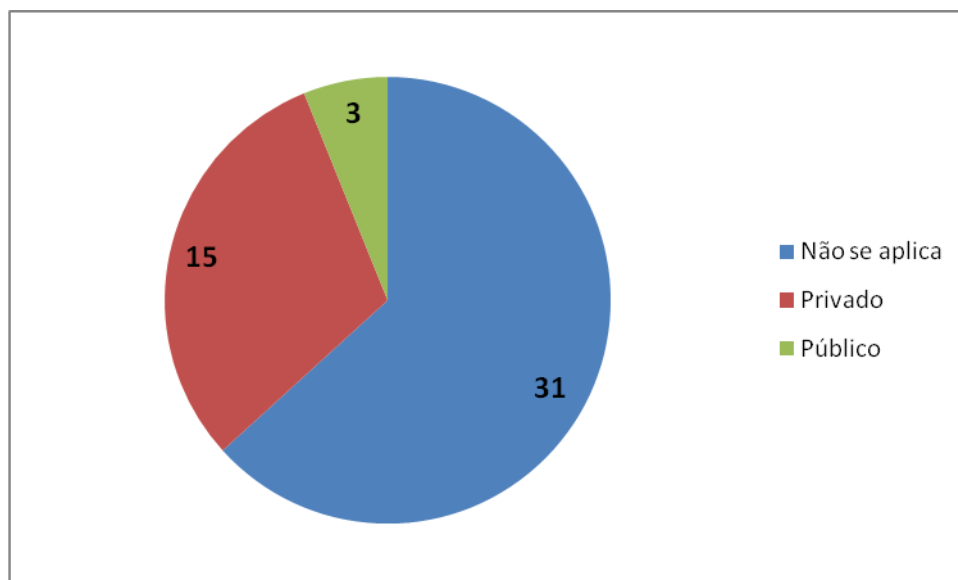


Figura 5 – Frequência de acordo com o setor econômico onde foram realizadas as pesquisas.

O setor econômico das organizações em que os trabalhos foram realizados identificou que 32% dos estudos foram realizados na área privada, 6% na área pública; e 62%, por se tratar de trabalhos teóricos e abordarem questões relacionadas à fundamentação teórica como o contexto histórico, características do processo de assédio moral, jurisprudência e/ou o impacto que o tema assume na vida do indivíduo, os estudos não apontam para nenhum setor econômico e por isso foram classificados como não se aplica.

## 4.2 Análise dos Estudos

No estudo publicado em 2001, Freitas analisa as duas faces do poder perverso nas organizações modernas - o assédio moral e o assédio sexual -, no momento em que as empresas buscam orientação ética para proporcionar melhorias no ambiente de trabalho. A autora estrutura seu artigo em três partes: a) assédio moral; b) assédio sexual e c) práticas perversas nas organizações. No mesmo texto, é apresentada uma pesquisa da Revista Rebondir sobre assédio moral, que quantificou o número de profissionais franceses que já foram assediados moralmente, descrevendo também os comportamentos típicos do tema tanto na visão do agressor como da vítima. Com relação ao assédio sexual,

a autora informa que sua pesquisa foi realizada no Brasil, têm o intuito de identificar o número de mulheres que já sofreram assédio sexual no trabalho e quais foram os comportamentos adotados após a prática neste país. Neste artigo, a autora trata o assédio sexual como consequência do assédio moral, classificando-o como chantagem; tendo em vista que não se trata de uma relação entre iguais, a recusa da vítima poderá ocasionar penalizações para si, o que de fato ocorre frequentemente no assédio, podendo até ocorrer uma relação sexual “consentida” por parte dela, a fim de evitar outros inconvenientes na relação de trabalho (FREITAS, 2001).

Esse tema também é tratado nos trabalhos de Oliveira (2004), Magalhães (2006), Martiningo Filho (2007) e Armada (2006) apontam a distinção entre assédio moral e assédio sexual, classificando os tipos de assédio moral e evidenciando os elementos caracterizadores. Avançando nessa questão, Pamplona Filho (2006) e Armada (2006), apontam a distinção entre assédio moral, assédio sexual e dano moral, enquanto que Oliveira (2004), Molon (2007) e Stadler (2007) apresentam ainda as legislações existentes e as jurisprudências já aplicadas no assédio moral. Azevedo (2011) avalia os direitos fundamentais dos trabalhadores na perspectiva do Código do Trabalho, expondo também o contexto histórico do tema, a impropriedade do exercício do poder de comando do empregador, as ocorrências de violência moral no trabalho e todas as suas variantes que encerram as definições. Rezende (2006) avalia os caminhos percorridos pelo poder empresarial, examinando o contrato de trabalho para comprovar a legitimação histórica do estado de sujeição do empregado ao empregador.

No artigo publicado em 2003, a autora Paula avalia o assédio moral na perspectiva psicanalista, relacionando o narcisismo com o prazer de comandar nas organizações. Os pensamentos de Marcuse (1999, apud PAULA, 2003) descritos em seu livro “Eros e Civilização” são utilizados como referencial para avaliar o gerenciamento do prazer e os efeitos da neurose narcisista nas organizações. O objetivo do estudo foi elaborar uma visão compreensiva do fenômeno, confrontando o pensamento Marcuse com as atuais realidades organizacionais. Deste modo, a autora identificou que os indivíduos estão sendo

estimulados a desviarem suas energias libidinais para a carreira, gerenciando o próprio prazer, mas isso não os liberta da “armadilha narcisista” uma vez que os mantêm ainda mais presos aos seus interesses individuais. Apesar da suposta autonomia para buscar o prazer, o indivíduo não pode alcançar a gratificação total pelo trabalho, pois a sociedade continua sob o domínio da “mais repressão” e do “princípio do desempenho”; o prazer reprimido retorna e cobra sua satisfação, que é obtida pelas fantasias narcisistas e pelos mecanismos de “sublimação repressiva”, ou seja, a busca de prazeres compensatórios que podem afetar as organizações e a qualidade de vida no trabalho, na medida em que geram relações narcisistas desajustadas, tais como a liderança perversa e o assédio moral e sexual. Para autora, o estudo do assédio moral se dá, portanto, a partir das relações narcisistas, dificultando a constituição de relações mais cooperativas entre indivíduos, bem como a vinculação do prazer com o trabalho.

As inter-relações no contexto organizacional são analisadas por Heloani (2004) e Pezé (2004). Estes discutem sobre a construção da identidade, considerando a cultura organizacional e as regras vigentes. No artigo da psicologia a autora Pezé (2004) indica que o assédio moral está relacionado a uma questão de gênero, justificando que a virilidade social é medida pela capacidade de exercer violências expressas como necessárias num sistema de construção social da masculinidade. Observa ainda que quanto mais as condições de trabalho se endurecem, mais as defesas se enrijecem, chegando a haver uma exacerbação das atitudes viris. Heloani (2004), aponta o assédio moral como uma resposta ao sistema, onde o indivíduo em consequência da pressão e da competição assume uma nova identidade, mediante a um atropelamento da ética e da própria dignidade, no intuito de se adaptar ao sistema e manter seu posto de trabalho.

Oliveira (2004), Silva (2004) e Scanfone (2004) contextualizam o assédio moral, objetivando a conscientização acerca do tema como medida preventiva, além de proporcionarem subsídios informativos para quem já sofreu ou sofre algum tipo de assédio, na tomada de medidas coerentes. Além do mais, Martiningo Filho (2007) e Scanfone (2004) avaliam as diferentes estratégias e intervenções para combater ou coibir o fenômeno na realidade organizacional.

Magalhães (2006), autora da psicologia, aponta as semelhanças entre os conceitos etológicos e psicológicos do assédio moral, verificando as especificidades quanto às implicações evolutivas propostas pela etologia. A autora conclui que *mobbing* ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional, tendo em vista que apresenta sintomas físicos e psíquicos, específicos e inespecíficos, que são diagnosticáveis; psicossocial porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções no nível individual e coletivo; multidimensional porque origina-se e afeta todos os níveis hierárquicos da organização.

Os autores Heloani (2005), Darcanchy (2005), Salvador (2005), Paroski (2006), Pedroso (2006), Freitas (2007), Bardaschia (2007), Molon (2007), Caniato (2008) e Freire (2009) retomam a origem do fenômeno, contextualizando-o historicamente, apontando os autores que são referência no estudo do assédio moral, fazendo uma revisão bibliográfica dos principais conceitos. Apresentam os elementos caracterizadores, os perfis psicológicos dos agressores e das vítimas, bem como o impacto deste tipo de violência ao trabalhador. Caniato (2008) considera os contextos históricos caracterizados pelos modos de produção capitalista, apresentando questões relacionadas ao assédio moral de acordo com a abordagem de Hirigoyen e Dejours, evidenciando as proximidades e os distanciamentos das duas perspectivas quanto ao fenômeno no ambiente de trabalho.

Outros trabalhos também apontam discursos sobre o perfil dos agressores e das vítimas. Os artigos publicados por Borsoi (2009), Elgenneni (2009) e Jacoby (2009) propõem uma reflexão quanto ao tema e avaliam o impacto na vida psíquica do trabalhador, na organização e também na sociedade; identificam ainda o perfil do agressor e da vítima, as características e o contexto em que o assédio moral ocorre. As diferenças estão nas especificidades relacionadas à pesquisa de campo, em que são apresentados casos de sujeitos que sofreram assédio moral. Elgenneni (2009) analisa o caso de um bancário do sexo masculino, que participou do processo de privatização do banco em que trabalhava, sofreu assédio moral vertical descendente, buscou ajuda no sindicato da categoria e foi diagnosticado com depressão, sendo afastado de seu trabalho

por consequências psíquicas. Borsoi (2009) discute o assédio moral através de relatos de trabalhadores de duas fábricas de calçados do Ceará, que apresentam histórico de humilhação e constrangimento. Jacoby (2009) apresenta a trajetória profissional de dois indivíduos, na qual estes detalham episódios de assédio moral que viveram e como experienciaram a situação.

No estudo de Pedroso (2006), é realizada uma pesquisa para detectar se é possível obter relatos de assédio moral nas organizações e investiga como a gestão de recursos humanos vem enfrentando os problemas oriundos desse fenômeno. Através dos resultados, o autor identificou que o conceito de assédio moral não está suficientemente claro para a população pesquisada. Contudo, os gestores de recursos humanos estão sensibilizados da importância de seu papel, adotando políticas de desenvolvimento gerencial e de gestão de pessoas com foco nos trabalhadores, considerando os danos ocasionados à saúde deles. O autor indica algumas práticas para coibir o fenômeno: desenvolvimento de um código de conduta e a inserção do assédio moral nos regulamentos da empresa; revisão de práticas de gestão, recrutamento, avaliação, promoção e remuneração de colaboradores; formação de pessoal especializado no diagnóstico e enfrentamento do fenômeno; desenvolvimento de procedimentos que permitam denunciar qualquer abuso ou outra manifestação que explique a ação do assediador. Sugere ainda cinco etapas que podem auxiliar no processo de identificação do assédio moral: escutar a vítima, romper com o silêncio por meio de investigação, identificar o agressor e aplicar sanção, apoiar a vítima e verificar os efeitos físicos e psicológicos.

Freitas (2007) e Bardaschia (2007) apontam também para o papel da área de gestão de pessoas no tratamento dos casos de assédio moral no trabalho, identificando as práticas de gerenciamento de fatores situacionais que possam propiciar ou caracterizar o surgimento do assédio moral no trabalho. Freire (2009) evidencia a reestruturação do modelo produtivo e dos sistemas de gestão calcados no fordismo, taylorismo e toyotismo, apresentando as consequências sociais e organizacionais desses sistemas.

Gonçalves (2006), em sua dissertação de mestrado, investiga os comportamentos relacionados ao tema associados aos aspectos culturais do Ceará. A pesquisa foi realizada no setor privado e seu resultado aponta para a naturalização de atos injustos no trabalho, considerados como normais e comuns. Evidencia-se ainda a relação entre os comportamentos negativos vivenciados pelos trabalhadores e a influência do contexto histórico, social e cultural no ambiente de trabalho. Essa pesquisa de Gonçalves (2006) conclui que a frequência de assédio moral foi maior em organizações de micro e pequeno porte, principalmente direcionadas às funções de auxiliares administrativos, secretárias, recepcionistas, vendedores, ajudantes de produção e gerentes. Em relação aos comportamentos hostis, a maior parte deste assédio vem por meio de insinuações desdenhosas e desqualificadoras, difusão de boatos, zombarias quanto ao aspecto físico, ofensas às crenças religiosas ou convicções políticas, atribuições de tarefas humilhantes, agressões físicas e verbais, invasões de privacidade e descon siderações relativas a problemas de saúde dos trabalhadores. A autora Trombetta (2006) indica características de assédio moral direcionada a alunos de uma universidade pública catarinense que, concomitantemente aos estudos, possuem algum tipo de trabalho.

No artigo – *Bullying* uma epidemia invisível –, Palácios e Rego (2006) utilizaram uma pesquisa multicêntrica realizada pela Organização Internacional do Trabalho em países com diferentes graus de desenvolvimento socioeconômico para identificar o fenômeno da violência no trabalho no setor da saúde. No Brasil o estudo foi realizado na cidade do Rio de Janeiro. Entre as evidências apresentadas, encontra-se a violência cometida entre chefes, colegas e subordinados. Embora a violência física também tenha sido observada, foi a violência moral que mais chamou a atenção dos autores, que classificou os comportamentos como ofensivos, repetitivos e excessivos, de cunho vingativo, cruel, malicioso, que humilha, desqualifica e desmoraliza um indivíduo ou grupo de trabalhadoras(es). O autor relaciona ainda o tema com o *bullying*, o qual ocorre nas escolas médicas, por exemplo, justificando que estas não são apenas um espaço educacional, senão um espaço de trabalho. Logo, o tradicional

entendimento de *bullying* como um problema estudantil também pode ser aplicado no âmbito organizacional em questão.

Nos artigos de Xavier (2008) e de Thofehrn (2008) foram divulgados trabalhos realizados em empresas privadas da área da saúde. No campo da enfermagem, Thofehrn (2008) identifica as principais formas de assédio moral, o impacto na subjetividade do trabalhador, as estratégias de prevenção, propondo uma reflexão quanto ao assunto, enquanto Xavier (2008), da área médica, analisa a magnitude e algumas características do fenômeno no setor de saúde do Rio de Janeiro. Foram avaliados por Xavier (2008) inquéritos anônimos que fazem parte do programa “Violência no Trabalho no Setor Saúde”, desenvolvido em 2001. Conclui-se a partir deste estudo que mais pesquisas e medidas de vigilância devem ser realizadas no setor da saúde do Rio de Janeiro, com intuito de assegurar a visibilidade do tema na área; ressaltando também a necessidade de programar medidas institucionais de controle da violência no trabalho e de estimular estudos que destaquem manobras institucionais de sucesso que reduziram a violência no trabalho.

No estudo - O percurso semântico do Assédio Moral na trajetória profissional de mulheres gerentes -, Corrêa (2007) evidencia formas de assédio moral na trajetória profissional de doze mulheres em empresas privadas de Minas Gerais, apresentando o percurso semântico do tema e revisando a classificação dos comportamentos indicadores de assédio moral. Neste estudo conclui-se que dentre os três tipos de assédio definidos por Hirigoyen (2002a, 2002b), a classificação mais indicada pela amostra foi de origem descendente, confirmando o pressuposto da autora de que esse tipo de assédio é o mais comum nas organizações. Identificou-se ainda que os agressores apresentam preferência por atitudes que desabonem a imagem das trabalhadoras, fazendo com que as gerentes duvidassem da própria competência profissional, além de ampliar esse ponto de vista aos colegas de trabalho.

Verificou-se ainda as possíveis causas para prática do assédio moral, direcionadas a estas profissionais: 1) o chefe tenta demarcar o espaço na organização por meio de atitudes hostis, colocando-as em posição inferior de

dominação; 2) um subordinado ou um grupo não aceita as gerentes como superior por causa de disputas pelo cargo ou por serem pares hierárquicos, iniciando um conflito de poder; 3) um indivíduo ou um grupo tenta eliminar ou isolar as gerentes, pois ameaça a sua gestão.

Como fruto de outro trabalho de pesquisa, Maciel (2007) apresenta as situações constrangedoras vivenciadas por bancários. A autora observou que a grande maioria dos trabalhadores sofreu assédio pelo seu superior hierárquico, apontando um desequilíbrio nas relações de poder frente à incapacidade das vítimas em se defenderem das agressões. Os homens em posição de chefia costumam ser os agressores, enquanto as mulheres são apontadas como agressoras com maior frequência quando ocupam outras posições na organização. O estudo mostra ainda que o assédio moral entre bancários, quando confrontado com aspectos sócio-demográficos, sugere uma complexa rede de influências, na qual os fatores sociais relacionados a gênero, idade e orientação sexual, ao interagirem com características organizacionais, podem contribuir para o surgimento do assédio como um processo “em cascata”, intensificando-se de forma gradual.

O setor bancário também foi estudado em 2010, na tese de doutorado em psicologia de Amazarray (2010) e no artigo também da psicologia de Garcia (2010). Ambos os autores analisam as inter-relações na dimensão psicossocial e bem-estar, indicando transições entre os papéis das vítimas, testemunhas e agressores, atribuindo a causa do fenômeno principalmente a natureza organizacional. Garcia (2010) propõe-se a necessidade de reflexões por parte dos gestores de pessoas quanto a atuação pessoal, especialmente na prevenção e combate ao assédio moral, de modo a criar novos modelos mentais no ambiente de trabalho, redefinindo alguns termos relacionados à melhoria da *performance* das equipes, bem como o controle e punição dos responsáveis pelas práticas de assédio.

Em 2011, Nunes analisa as características do assédio moral identificadas pelos docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina. As principais consequências identificadas pelo autor, foram: estresse,



desânimo, desmotivação, distúrbio do sono, depressão, baixa auto-estima, perturbações/problemas físicos, dores de cabeça, aumento de peso, dores musculares e no peito. Outros efeitos também puderam ser identificados, como a diminuição da produtividade, vontade de abandonar o cargo ou aposentadoria compulsória, conflitos conjugais e outros. Heloani (2011) avalia questões organizacionais relacionadas à rivalidade e competição entre os funcionários, brincadeiras e rituais utilizados para motivar funcionários que podem atingir o trabalhador, podendo gerar graves consequências emocionais. Salienta ainda em sua análise que as empresas não estão isentas de responsabilidade, devendo manter políticas de prevenção e combate a tais práticas.

Ainda em 2011, Battistelli identifica a concepção dos operadores do Direito acerca do tema, o perfil dos trabalhadores vitimados atendidos, assim como o papel do Direito e da Psicologia em relação ao fenômeno. Conclui que o papel da Psicologia está na produção de conhecimento, avaliação psicológica dos casos e prevenção da violência psicológica nas organizações. Em relação ao papel do Direito, reitera que as instâncias legais sejam espaços de garantia dos direitos e reparação de danos. Teixeira (2009) identifica os fatores que caracterizam o assédio moral no trabalho através de entrevistas com trabalhadores que prestam serviços de tele atendimento para empresas de telefonia celular no Paraná. Evidencia-se a ocorrência de situações como controle excessivo por parte das chefias, instruções confusas e ameaças verbais que atinge saúde física e mental do trabalhador, comprometendo principalmente sua autoestima, criando um clima generalizado de insatisfação que se reverte em perda de produtividade.

Em sua dissertação de mestrado, Soares (2006) procura desvelar as relações socioprofissionais, objetivando identificar práticas de assédio moral no trabalho e as repercussões que estas acarretam nos trabalhadores vitimados e no contexto de trabalho de uma instituição financeira do setor privado. São apresentados pelo autor os resultados da pesquisa, destacando-se: a) as práticas mais recorrentes pelos assediadores são zombarias acerca das características pessoais, agressões verbais, disseminação de rumores, privação da possibilidade da comunicação e manipulações que visam colocar terceiros contra o assediado; b) as repercussões aos assediados provocam apatia, irritabilidade, agressividade,

crises de choro, depressão, danos às esferas conjugal e familiar, dificuldade de concentração e redução da produtividade. O autor indica em seu artigo - Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalho -, a pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral. Apresenta ainda de maneira sintética revisões acerca do fenômeno, ilustrando o cenário e as características do assédio moral no trabalho. No entanto, ao sustentar a pesquisa participante como uma abordagem metodológica apropriada para a investigação do tema, o autor não conseguiu estabelecer conclusões fechadas, suscitando indagações e reflexões de cunho metodológico, justificando que é incipiente o tempo de estudos acerca do assédio moral no trabalho, evidenciando a necessidade de realização de um maior número de pesquisas similares.

Garbin (2012) avalia matérias jornalísticas veiculadas em três jornais de grande circulação do estado de São Paulo, no período de 1990 a 2008. Foram identificadas as práticas discursivas que configuram o fenômeno do assédio moral na sociedade atual e suas repercussões para a saúde dos trabalhadores. As explicações da autora sobre o tema tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, que estigmatiza, contribuindo para a naturalização e banalização da violência no trabalho, além de criar caricaturas para os atores envolvidos. As matérias jornalísticas sobre o tema tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, que acabam por estigmatizá-lo.

Com relação a avaliação, apenas um estudo se propôs a sugerir uma medida fechada para o diagnóstico do assédio moral. Martins (2011) apresenta a Escala de Percepção da Frequência e a Escala de Impacto Afetivo do assédio moral no trabalho, propondo adaptações quanto às características psicométricas.

## 5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

O trabalho assume um importante papel na vida do indivíduo, sendo necessário para sua realização e liberdade. Foucault (1995) apresenta o trabalho como a continuação terrena da obra divina. Quando se fala em assédio moral no trabalho, o que se percebe são trabalhadores presos a uma armadilha, onde precisam do emprego para sobreviver, mas este não lhes permite manter a saúde, que também é uma condição para sua sobrevivência (BARRETO, 2006).

Por conseguinte, as diversas pesquisas relacionadas ao contexto do trabalho e organizacional são importantes, especialmente quando se referem aos temas que impactam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, como é o caso do assédio moral no trabalho. Nas definições apresentadas pelos autores referência no estudo do assédio moral no trabalho, observam-se muitos pontos em comum, diferenciando-se apenas no vocabulário. Contudo, nos textos pesquisados há uma repetição e uma sustentação de tudo que foi ou vem sendo abordado, mesmo nas pesquisas de campo, demonstrando pouco avanço nas discussões do tema.

Constatam-se aspectos problemáticos nos significados atribuídos pelos autores. Um ponto em comum nas definições diz respeito à intencionalidade do agressor em atingir psicologicamente a vítima. A questão da intencionalidade parece desvincular os atos cometidos pelo assediador ao contexto no qual este está inserido. Contudo, ao avaliar os comportamentos emitidos pelo agressor não se pode desconsiderar a pressão que a organização exerce sobre ele, independentemente da condição hierárquica.

Outro aspecto que deve ser observado é quanto à dimensão invisível ou camuflada do tema, considerando que na análise da visão dos autores quando o conflito é aberto não se configura assédio moral. Infere-se que em todo procedimento de assédio há comportamentos velados e escondidos, diferente da violência cometida pelos líderes opressores, onde os comportamentos são evidenciados e notados por todos.

Observa-se uma preocupação por parte dos autores quanto à definição do fenômeno, sua classificação e seus impactos, sem evidenciar os aspectos concretos, presentes no ambiente de trabalho, além do alcance de metas que

podem propiciar a ocorrência de condutas humilhantes e agressivas. Em alguns artigos que visam caracterizar o assédio moral no trabalho, ou trabalhos que propõem reflexões quanto ao tema, estes se limitam a relatar condutas que podem dar origem ao assédio moral, bem como comportamentos considerados como consequência do fenômeno, que poderão afetar a dimensão individual, social e organizacional.

As empresas estimulam o trabalho em equipe, ao mesmo tempo em que incentivam a rivalidade e a competição entre os funcionários para o alcance de metas. Brincadeiras e rituais utilizados para motivar constituem-se em práticas institucionalizadas de assédio moral, atingindo a dignidade do trabalhador, podendo colocar em risco sua integridade emocional (HELOANI, 2011).

O caso mais recente de companhia que ultrapassou os limites da motivação e tocou o assédio moral foi o Walmart. Em meados de fevereiro, a maior rede de supermercados do mundo foi condenada a pagar uma indenização de cerca de 140.000 reais a um ex-diretor que disse ter sido coagido a rebolar e entoar o “grito de guerra” da empresa, na abertura e no final de reuniões. Ele diz que quem se negava era levado à frente de todos para rebolar sozinho (CARVALHO, 2011).

A exploração interdisciplinar do contexto do assédio moral é necessária para se entender o fenômeno de forma mais tangível. A análise individual contribui para uma formação de pensamento, no entanto, as especificidades relativas ao tema seriam mais bem exploradas caso houvesse uma integração entre as diversas áreas, proporcionando uma visão sistêmica não reducionista, abrangendo também as questões da violência organizacional. Verifica-se ainda que as pesquisas não privilegiam a perspectiva do assediador, a ele são atribuídos comportamentos que já foram apontados nos vários estudos apresentados pelos autores que são referência no tema, sem que ocorra uma reanálise dos comportamentos já classificados e evidenciados.

As medidas de prevenção e combate ao assédio moral apresentadas passam pela análise do código de ética, valores organizacionais, algumas sugestões apontam ainda para redefinição de novas políticas organizacionais. No entanto, levando em consideração as transformações que ocorrem no mundo e

no trabalho, a empresa ainda poderá exercer uma pressão negativa nos funcionários.

De maneira geral, pode-se dizer que nos últimos seis anos as publicações sobre assédio moral estão em declínio. Há poucas pesquisas de campo que denotem questões mais abrangentes além da conceituação do tema, da apresentação dos perfis psicológicos dos agressores e das vítimas, bem como os impactos do tema no sujeito que sofre assédio moral no ambiente de trabalho. Percebeu-se que poucos estudos apresentam a visão das empresas quanto ao tema, não havendo nenhum periódico que contemple a perspectiva do assediador.

## 6 CONTRIBUIÇÕES, LIMITAÇÕES E AGENDA DE PESQUISA

A elaboração deste estudo objetivou a revisão bibliográfica do tema assédio moral no trabalho, mediante a análise de artigos produzidos e publicados no Brasil. Foram identificados o número de publicações por ano sobre o tema, a unidade federativa dos autores, a área do periódico, o método utilizado para o desenvolvimento das pesquisas, o meio de divulgação, bem como o setor econômico em que as pesquisas foram realizadas.

A partir das informações coletadas foi possível detectar os autores que são referência na abordagem do tema evidenciam as diferenças existentes em suas definições, bem como as consequências do tema para o trabalhador, para a organização e também para sociedade. Além disso, com a revisão bibliográfica foi possível retratar o grau de importância com o qual o tema vem sendo observado e tratado nas organizações e também pelos autores.

Por fim, observou-se a falta de integração entre as diferentes áreas, sendo de grande importância o diálogo entre a administração, direito, psicologia, serviço social e outras. Com essa integração seria possível construir um conhecimento multidimensional e sistêmico do tema, com aprofundamento na descoberta de causas e definições de ações para solução ou tratamento.

Cabe ressaltar que não foi possível identificar se o conceito de assédio moral é suficientemente claro à população, nem o ponto de vista desta quanto ao fenômeno. Não foi possível inclusão, neste trabalho, de estatísticas que informem o quantitativo de casos praticados no período analisado, ou então, os casos julgados relativos ao fenômeno, dificultando assim a construção de uma visão mais aprofundada de como a questão do assédio moral está sendo tratada no âmbito organizacional brasileiro.

Com base nos dados identificados e apresentados nesta monografia, foi possível comparar pesquisas realizadas com diferentes trabalhadores, bem como traçar um mapa de estudos feitos no Brasil. As limitações relacionam-se ao tipo de material escolhido para a pesquisa, tendo em vista que só foram considerados materiais eletrônicos disponíveis gratuitamente.

Diante do contexto apresentado sobre assédio moral no trabalho, sugere-se apresentar em uma próxima revisão do trabalho pesquisas de campo que apontem as diferentes realidades organizacionais. Indica-se a ampliação das bases de pesquisa, tendo em vista as limitações já apresentadas. Ressalta-se a importância de se buscar a visão da empresa quanto ao fenômeno, bem como as práticas utilizadas para reconhecer e tratar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Repositório UFSC, Santa Catarina, 2008.

AMAZARRAY, Mayte Raya. **Violência Psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões estratégicas de gestão**. Repositório Digital UFRGS, Rio Grande do Sul, abr. 2010.

ARMADA, Charles. **Assédio moral no trabalho**. Repositório UFSC, Santa Catarina, fev. 2006.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Repositória UCS, Rio Grande do Sul, 2008.

AZEVEDO, André Jobim. Assédio Moral no Trabalho (Mobbing at Work). **Direito & Justiça**, Rio Grande do Sul, v. 37, n. 2, p. 83-97, jul./dez. 2011.

BARRETO, Margarida. **Violência saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: PUC – SP, 2006.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livra-se de trabalhadores indesejados. **Revista Cremesp**, São Paulo, 2002.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. Assédio Moral no trabalho na visão dos operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, Santa Catarina, v. 23, n. 1, jan./abr. 2011.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, dez. 2009.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Repositório Digital FGV, São Paulo, dez. 2007.

BRASIL. **Código penal brasileiro, de 07 de dezembro de 1940**.

BRASIL. **Proposta de lei 4.742, de 23 de maio de 2005**.

BRASÍLIA. **Lei 2.949, de 19 de abril de 2002**.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Elaine da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, Paraná, vol. 11, n. 2, pg. 177-192, 2008.



CARVALHO, Luciana. Seis casos de motivação que viraram assédio moral. **Revista Exame**, São Paulo: Editora Abril, 2011.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. O percurso semântico do Assédio Moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22, jan./mar. 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio Moral no meio ambiente do trabalho**. Repositório UFSC, Santa Catarina, 2005.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Organização & Trabalho**, Santa Catarina, v. 9, n. 1, p. 68–85, jan./jun. 2009.

FERREIRA, M.C.; MENDES A. M. **Trabalho e risco de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: LPA Edições, 2003.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**. Repositório Institucional da UnB, Distrito Federal, mar. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista LTr**, São Paulo, p. 38-49, 2006.

FLEURY, M. T. L. Simbólico nas relações de trabalho. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Org.). **Cultura e poder nas organizações**, São Paulo, Atlas, 1989.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio Moral e Saúde mental do trabalhador. **O portal do psicólogo**, São Paulo, p.1-11, abr. 2009.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perversos nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./ jun. 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Existe uma saúde moral nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 12, n. 32, jan./ mar. 2005.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do Assédio Moral? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, jan./ jun. 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral no Trabalho. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, p. 155, abr./jun. 2008.

FOULCAULT, F. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. Petrópolis/RJ, Vozes, 1995.

GARBIN, Andréia De Conto; FISCHER, Frida Marina. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 3, abr. 2012.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Revista Psicologia & Sociedade**, Santa Catarina, v. 23, n. 1, jan./abr. 2010.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **Assédio Moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. Repositório Digital UNIFOR, Ceará, dez. 2006.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GONZÁLEZ REY, F. **Personalidade, saúde e modo de vida**. São Paulo: Thomson, 2004.

HELOANI, José Roberto. Assédio Moral - Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: Assédio Moral nas organizações. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 50, jan./jun. 2011.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral - Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: a dignidade Violada. **Aletheia**, Rio Grande do Sul, n. 22, dez. 2005.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002a.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: redefinindo assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002b.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; FALCKE, Denise; LAHM, Camila Roberta. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, Ceará, v. 9, n. 2, jun. 2009.

MACIEL, Regina Heloisa et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Santa Catarina, v. 19, n. 2, p. 117-128, jun. 2007.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Assédio Psicológico no trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 183-192, mai./ago. 2006.

MARTININGO FILHO, Antônio. **Assédio moral e gestão de pessoas**: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Departamento de Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade, Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. **Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho**: percepção e impacto. *Psico-USF*, São Paulo, v. 16, n. 2, mai./ago 2011.

MENDONÇA, Helenides. **Saúde e bem estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil**: empregado e empregados. Santa Catarina, mar. 2007.

MOURA, M. A. **Assédio Moral**, 2006.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio Moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Repositório UFSC, Santa Catarina, 2011.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral no Trabalho. **Revista Jurídica Amatra**, Santa Catarina, v. 1, n. 1, p. 147-176, mar. 2004.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Bibliotecário do TRT**, Espírito Santo, n. 243, p. 58, 2004.

PALÁCIOS, Marisa; REGO, Sérgio. Bullying: mais uma epidemia invisível. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1, Jan./abr. 2006.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio Moral no trabalho**. Repositório UFSC, Santa Catarina, 2006.

PAULA, Ana Paula Paes de. Eros e Narcisismo nas Organizações. **RAE – Eletrônica**, São Paulo, v. 2, n. 2, jul./dez. 2003.

PEDROSO, Volnei Gonçalves et al. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. **Revista RAS**, São Paulo, v. 8, n. 33, p. 139-147, out./dez. 2006.

PEZÉ, Marie Grenier. Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 006-013, Set./Dez. 2004.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **Deterioração das relações de poder dentro do organismo empresarial**: Uma análise do assédio moral no contrato de trabalho. Paraná, 2006.

SALVADOR, Jane. **Assédio Moral no Trabalho**: Tutela jurídica do trabalhador. Repositório PUCPR, Paraná, jul. 2005.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo Dos Santos de Sousa. Assédio Moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática. **Revista Economia & Gestão**, Minas Gerais, v. 4, n. 7, p. 71-80, jun. 2004.

SILVA, Regina Alves da. O empreendedor e o Assédio Moral no trabalho. **Revista Urutágua**, Paraná, n. 6, abr./jul. 2004.

SOARES, Leandro Queiroz. **Assédio Moral no trabalho e interações socioprofissionais**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. Repositório UNB, Distrito Federal, Ago. 2006.

SOARES, Leandro Queiroz; FERREIRA, Mario César. Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalho. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Santa Catarina, v. 6, n. 2, dez. 2006.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Repositória Institucional UEPG.

TEIXEIRA, Rubens França; BATISTUTI, Eloisa. Assédio Moral em organizações mecanicistas: efeitos em um call center. **Revista Angrad**, Paraná, v. 10, n. 2, p. 117-138, abr./jun. 2009.

THOFEHRN, Maira Buss et al. Assédio Moral no trabalho da enfermagem. **Cogitare Enferm**, Paraná, out. 2008.

TROMBETTA, Taisa. **Características do Assédio Moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho**. Repositório Digital UFSC, Santa Catarina, 2006.

XAVIER, Ana Carolina Hungria; BARCELOS, Carla Regina Veiga; LOPES, Jaqueline Peixoto. Assédio Moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2008.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizacionais e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZIMMERMANN, S. M.; Santos, T. C. D. R.; Lima, W. C. M. **O assédio Moral e mundo do trabalho**. Ministério Público do Trabalho/ 12ª Região. 2002.